



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ที่ สฎ ๗๖๑๐๑/

วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ การจัดทำรายงานผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปี ๒๕๖๔ นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบได้ ดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปี ๒๕๖๔ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานให้กับผู้บริหารงานทราบต่อไป ตามรายละเอียดแนบมาทำยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางกัญญา แพชนะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ความเห็นของหัวหน้าสำนัก

(ลงชื่อ).....

(นายรัชชัย อิ่มทอง)

หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

(ลงชื่อ).....

(นายสายัณห์ จันทรมาศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

-ความเห็นนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พงศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ อันเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ โดยนายสมพงศ์ ยิ่งอัน ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร” โดยการผลักดันและนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบังเกิดผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

งานกรเจ้าหน้าที/สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
โทร./โทรสาร ๐-๗๗๙๕-๐๐๒๔

www.takrob.go.th

คำนำ

การจัดทำรายงานผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลการดำเนินงานการบริหารงานบุคคล ในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ประจำปี ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	๒
บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ	๕
บทที่ ๓ สรุปปัจจัย แห่ง ความสำเร็จ/ปัญหาอุปสรรค/และความต้องการพัฒนา	๑๑
บทที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	๑๔
สรุปผลประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร	๑๕

ภาคผนวก

สำเนาคำสั่งเดินทางไปราชการ

แบบสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและทักษะ

แบบสำรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารจัดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของหน่วยงานปสู่เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการนั้น ทรัพยากรบุคคล คือปัจจัยสำคัญที่สุด ผลการดำเนินงานที่สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เกิดจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน และประชาชนอย่างเต็มที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความร่วมมือ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ได้ดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหาร สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากร ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาในส่วนของการพัฒนาและฝึกอบรมได้ดำเนินการและร่วมดำเนิน การกับ หน่วยงานอื่น ๆ โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ ได้ดำเนินการทั้งสิ้น (จากแผน โครงการ) คิดเป็นผลสำเร็จร้อยละ

๒. การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ ได้ ดำเนิน งานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ภายใต้วิสัยทัศน์ “แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การเกษตรก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตที่ดี ควบคู่การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรม” มี ส่วนราชการในสังกัด จำนวน ๓ ส่วน ศูนย์ พัฒนาเด็ก เล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ มีอัตรากำลังพนักงานจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ คน แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๔ คน พนักงานครู จำนวน ๓ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ คน พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๔ คน และใช้จ่ายงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๒๙,๘๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท

๓. ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบใช้งบประมาณในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงินทั้งสิ้น ๒๙,๘๕๐,๐๐๐ บาท ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๔,๘๘๒,๘๐๐ บาท
๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท
๓. ด้านสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคงของมนุษย์ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๔. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท
๕. ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๒๖๕,๐๐๐ บาท
๖. ด้านการบริหารจัดการและการบริการ เบิกจ่ายงบประมาณ เป็นเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๔. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งมาจากการวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง ในการดำเนินงาน
๒. การสร้างความรู้ความเข้าใจและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในองค์กร
๓. การส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน
๔. ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ
๕. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ
๖. การบริหารงานที่มีความคล่องตัว
๗. การรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล
๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีจำกัด
๓. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่มากพอ
๔. ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้ กระแสแห่งการปฏิรูป ระบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับ ตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการ เร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมี หน้าที่ พัฒนาความรู้ ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้าน ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถสร้าง วิสัยทัศน์ และปรับ เปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้ เป็น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประ โยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่ การปฏิบัติ งานให้ สอดคล้องกับ สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ขีดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับ ใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาลบปีจึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๑) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
- ๒) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
- ๓) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
- ๔) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ ระเบียบแบบแผนของราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนิน การพัฒนาให้ ครบ ถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด.) กำหนดเช่นการพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมการฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมี ความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดเป็น หลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่พิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติ ที่ดีคุณธรรมและ จริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบด้วยด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้าน ความรู้ และทักษะ ของงานาแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านศีลธรรมคุณธรรมโดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้เป็นไป ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๕๘ ถึงข้อ ๒๕๕ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกบได้จัด ทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำ ให้สอดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ

๒. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ประกอบด้วยเนื้อหา ๖ เรื่องสำคัญ ได้แก่

- ๑) การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง
- ๒) การพัฒนาบุคลากร
- ๓) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ๔) ระบบการประเมิน
- ๕) ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
- ๖) การรักษาไว้และเกื้อยณ

บทที่ ๒ ผลการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีอัตรากำลังพนักงานทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ อัตรา แยก เป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา
- พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

บุคลากร เป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์การ บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๑) พ.ศ.๒๕๖๔ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑.ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒.ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๓.ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔.ด้านด้านการบริหาร
- ๕.ด้านด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๑) พ.ศ.๒๕๖๔ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากร ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากรด้านการบริหาร

รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากรด้านคุณสมบัติส่วนตัว

การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากรด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ สายงาน มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๑ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗๑

การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานของอปท. ประจำปี ๒๕๖๔
สรุปการฝึกอบรมข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน

ที่	สายงานตามแผน อัตรากำลัง	ชื่อ - สกุล	รายการฝึกอบรม/สถานที่	ว/ด/ป
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นายสายัณห์ จันทรมาศ ตำแหน่ง ปลัด อบต.	-อบรมแนวทางการจัดทำเทศบัญญัติ/ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ -โครงการ หลักสูตร การจัดทำ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๒๑-๒๓ ก.ค. ๒๕๖๔ ๕-๗ ก.ค. ๒๕๖๒
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด	นายรัชชัย อิ่มทอง ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด	-โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี ๒๕๖๔	๑๘-๑๙ มี.ค. ๒๕๖๔
๓.	นักจัดการงานทั่วไป	น.ส.เย็นฤดี แดงเรือง ตำแหน่งนักจัดการงาน ทั่วไป	-	-
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	นางกัญญา แพชนะ ตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคล	-โครงการอบรม สัมมนาเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น -โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี ๒๕๖๔	๒-๔ ก.ค.๒๕๖๔ ๑๘-๑๙ มี.ค. ๒๕๖๔
๕.	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	นางสิริญาดา ยังอัน ตำแหน่งนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-อบรมแนวทางการจัดทำเทศบัญญัติ/ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ -โครงการฝึกอบรม เทคนิคการทบทวน แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ -โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการ จัดระบบสารสนเทศขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อเชื่อมโยงระบบติดตาม และประเมินผลแห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๔	๒๑-๒๓ ก.ค. ๒๕๖๔ ๒๒-๒๕ ธ.ค. ๒๕๖๓

ที่	สายงานตามแผน อัตรากำลัง	ชื่อ - สกุล	รายการฝึกอบรม/สถานที่	ว/ด/ป
๖.	นิติกร	น.ส.อริสา ไยฤทธิ์ ตำแหน่งนิติกร	-โครงการเมืองคนดี ใส่สะอาด ต่อด้าน การทุจริต -โครงการสร้างวิทยากรตัวคูณในการ ปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม ประจำปี ๒๕๖๔ -โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ ขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ITA	๒๓ มี.ค.๒๕๖๔ ๑๕-๑๖ มี.ค.๒๕๖๔ ๒ เม.ย. ๒๕๖๔
๗.	นักพัฒนาชุมชน	น.ส.เพ็ญภา มีใหม่ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน	-	
๘.	นักวิชาการศึกษา	นางสาวสิรินทิพย์ รัตนบุญโณ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	-โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่ รุ่นที่ ๘๘	๒๙ พ.ย. ๔ ธ.ค. ๒๕๖๓
๙.	เจ้าพนักงาน ธุรการ	นางสาวบุญพัฒน์ ด้วงพยัคฆ์ ตำแหน่งจพง.ธุรการ	-	-
๑๐	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	นายกิตติพงศ์ ใส่สะอาด ตำแหน่งจพง.สาธารณสุข	-	-
๑๑.	ครู	-		
๑๒.	ผู้อำนวยการกอง คลัง	น.ส.ศตกมล เมืองแมน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง	-การอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน พัสดมืออาชีพและ หน้าที่กรรมการทุกคณะ ว ๘๙	๒๓-๒๕ ก.ค. ๒๕๖๔
๑๓.	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	น.ส.ศตกมล เมืองแมน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง	-โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการคลัง ท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๑๓ ก.ค.๒๕๖๔
๑๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ	นางสาวเสาวรจน์ ติมิศรี ตำแหน่ง ผ.เจ้าพนักงาน พัสดุ	-การอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน พัสดมืออาชีพและ หน้าที่กรรมการทุกคณะ ว ๘๙	๒๓-๒๕ ก.ค. ๒๕๖๔
๑๕.	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	น.ส.พัชนี ทองพิทักษ์ ตำแหน่งจพง.จัดเก็บรายได้	-	

ที่	สายงานตามแผน อัตรากำลัง	ชื่อ - สกุล	รายการฝึกอบรม/สถานที่	ว/ด/ป
๑๖.	ผู้อำนวยการกองช่าง	นายสมศักดิ์ หนูน้อย ผู้ตำแหน่งผู้อำนวยการ กองช่าง	-โครงการฝึกอบรมการจัดทำราคากลาง งานก่อสร้างในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ e GP	๓-๗ เม.ย.๒๕๖๔
๑๗.	นายช่างโยธา	นายสมศักดิ์ หนูน้อย ผู้ตำแหน่งผู้อำนวยการ กองช่าง	-โครงการฝึกอบรม วิธีปฏิบัติในการ จัดทำแบบรูปรายงานการก่อสร้าง มาตรฐานงานก่อสร้าง การคำนวณราคา กลาง	๒๔-๒๘ ต.ค.๒๕๖๔

จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑๗ สายงาน พนักงานส่วนตำบลได้ฝึกอบรม
ความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน จำนวน ๑๑ สายงาน ร้อยละของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการ
ฝึกอบรมฯ คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗๑

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ มีการพิจารณาความ
ดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง แต่นำมาพิจารณา
เลื่อนค่าตอบแทนการจ้างปีละ ๑ ครั้ง และมีสวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบล คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอด ลา
กิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือ เข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา
ฝึกอบรม ศึกษานอกระบบหรือการวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยภริยาที่คลอด
บุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือลา
ป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือก
เข้ารับการเตรียมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

๓.๒ ค่าเช่าบ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบได้พิจารณาเบิกค่าเช่าบ้านให้พนักงานส่วนตำบล ที่มีความ
จำเป็นและมีสิทธิที่จะเบิกค่าเช่าบ้านตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๓ ค่าศึกษาบุตร องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบได้พิจารณาเบิกเงินค่าศึกษาบุตรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มี
สิทธิในการเบิกเงินค่าเล่าเรียนบุตร ตามระเบียบกฎหมาย ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ
เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๖๐

๔. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จากการจัดข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ จึงส่งผลให้ทุกตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน คือ

- ๑.) สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ “แห่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากเป็นงานวิชาการ ก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโตในสายงานบริหาร
- ๒.) มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณและความ ยุ่งยากท้าทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร
- ๓.) มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสม และเป็นธรรมมากขึ้น
- ๔.) มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ อันจะทำให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูง เป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล
- ๕.) การรักษาไว้และเกื้อหนุน การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกบได้ตั้งงบประมาณในเทศบัญญัติรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับการจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานส่วนตำบล หากมีการเกษียณอายุราชการ

บทที่ ๓

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ / ปัญหาอุปสรรค และความต้องการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑.) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๒.) บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- ๓.) บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- ๔.) การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ๕.) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๖.) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- ๗.) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- ๘.) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๘.) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑.) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอน (ย้าย)
- ๒.) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓.) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน

๓. สรุปผลการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงาน ส่วนตำบล

๓.๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือการกำหนดความต้องการฝึกอบรม

การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมจะอยู่บนพื้นฐานของความต้องการจากองค์กร ซึ่งจะพิจารณาจากนโยบายขององค์กรในด้านการพัฒนาบุคลากร และ นโยบายด้านการฝึกอบรม ซึ่งหมายรวมถึงนโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ในด้านของการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลังรวมถึงการหาข้อมูลว่า กลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งใด มีจำนวนมากน้อยเพียงใด และควรจะต้องเป็น การ จัด การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน หรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน และวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และสภาพการณ์ที่จำเป็น ต่อการฝึกอบรม

การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม สามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ กำหนดจากข้อกำหนดของตำแหน่งงาน

องค์กรควรจะต้องวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรจากข้อกำหนดของงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

๓.๑.๑.๑ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Job Competencies เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงาน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท เพื่อบ่งบอกว่าผู้ดำรงตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้าง หรือสามารถเรียกได้อีกชื่อว่า Training Road Map

๓.๑.๑.๒ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยประเมินจากความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency Assessment) การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม โดยวิธีการนี้ เพื่อให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละคนมีความจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่แต่ละบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการสูงสุด

๓.๑.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากปัญหาในการทำงานปีที่ผ่านมา การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมโดยวิเคราะห์จากปัญหาในการทำงานจากปีที่ผ่านมา เพื่อเป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ที่องค์กรเป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่ามีส่วนใดที่ควรได้รับการแก้ไข หรือปรับปรุงบ้าง ซึ่งในประการแรก ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการฝึกอบรม จำเป็นจะต้องค้นหาปัญหาในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากประเด็นปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรในปีที่ผ่านมา อาจใช้การสำรวจโดยแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ เมื่อสำรวจได้ปัญหาแล้วขั้นตอนต่อไปคือการแบ่งกลุ่มของปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้การวางแผนโครงการต่าง ๆ ในการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนและสามารถบริหารจัดการได้อย่างไม่ซับซ้อน และลำดับต่อไปคือ การวิเคราะห์ว่าปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นเกิดขึ้นจากสาเหตุใดบ้าง และมีความถี่ของการเกิดขึ้นบ่อยครั้งเพียงใดและมีการแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จไปแล้วหรือไม่ และปัญหาที่เกิดขึ้นจะสามารถใช้วิธีการฝึกอบรมช่วยแก้ไขได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการวางแผนหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

๓.๑.๓ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากข้อกำหนดของทางราชการ หรือจากกฎหมายกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เนื่องจากกระทรวงการคลังเป็นหน่วยงานภาครัฐ และการปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องอยู่ภายใต้ กฎระเบียบและนโยบายจากสำนักงาน ก.พ. ดังนั้น การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละปีผู้ปฏิบัติงานจำเป็นจะต้องทราบถึงกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ/หรือมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับ ข้าราชการ/พนักงานภายในองค์กร รวมถึงต้องทราบนโยบายต่าง ๆ จากสำนักงาน ก.พ. ที่ ส่ง ให้กระทรวงการคลัง นำไปยึดถือและปฏิบัติตาม

๓.๑.๔ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กร การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมจากกลยุทธ์ของกระทรวงการคลัง ถือเป็นวัตถุประสงค์ลำดับต้น ๆ ของการจัดการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ เนื่องจาก กลยุทธ์ต่าง ๆ ของกระทรวงการคลังที่ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลนั้น ถือเป็นประเด็น หลักที่แต่ละส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลังจะต้องนำมาพิจารณาเพื่อบริหารจัดการ โครงการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของกระทรวงการคลังได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๓.๒ การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนของการกำหนดรายละเอียดของการฝึกอบรม โดยจะต้องจัดทำรายการต่าง ๆ ประกอบด้วย กฎระเบียบต่าง ๆ ทางราชการ และข้อ บัง คับ ทางกฎหมาย นโยบายของส่วนราชการงบประมาณของหลักสูตรระยะเวลาในการจัดหลักสูตร และ ความพร้อมของบุคลากร สำหรับเกณฑ์ในการเลือกวิธีการในการฝึกอบรม ประกอบด้วย วัน เวลา สถานที่ ค่าใช้จ่าย วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม การประเมินและการรับรองผลการฝึกอบรมจากนั้นจึงนำรายละเอียดของการฝึกอบรม มาพิจารณาควบคู่กับนโยบายและความต้องการขององค์กร ในการฝึกอบรม และ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม สำหรับกรณีที่ตั้ง บุคลากรไปอบรมภายนอกหน่วยงาน จะต้องพิจารณาหน่วยงานที่ให้บริการฝึกอบรมว่าจะต้องสอดคล้องกับความต้องการในการฝึกอบรม และมีความเหมาะสมถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ ประกอบกัน

๓.๓ การกำหนดโครงการฝึกอบรม

การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอน โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุรายละเอียดและเหตุผลทั้งหมด ประกอบด้วย เหตุผลความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่าง ๆ วิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการฝึกอบรม วัน เวลา สถานที่ในการฝึกอบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ อาทิ ฎระเบียบทางราชการ ประกาศ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดการด้านการเงินและพัสดุ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

๓.๔ การบริหารโครงการฝึกอบรม

ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรม และมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากร ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ การเงิน ฯลฯ และต้องดำเนินงานในฐานะผู้จัดการโครงการ ทำหน้าที่ควบคุมการฝึกอบรมให้ดำเนินไปตามกำหนดการ และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันทุกที่

๓.๕ การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

การประเมินผลที่จัดทำขึ้น เพื่อตรวจสอบว่า การฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินผลคือ รายละเอียดความต้องการและแผนการฝึกอบรม รวมทั้งบันทึกต่าง ๆ ที่ได้จากการจัดฝึกอบรม การประเมินผลต้องนำเกณฑ์ในรายละเอียดแผนฝึกอบรมมาพิจารณา มีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงาน รายละเอียดในรายงานควรประกอบด้วยรายละเอียดความต้องการฝึกอบรม หลักเกณฑ์ในการประเมิน การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล สรุปผลข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง และแนวทางแก้ไขปัญหาต่างที่เกิดขึ้น

การประเมินผลแบ่งเป็น ๒ รูปแบบคือ

๑. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะสั้น เป็นการประเมินทันทีหรือในช่วงเวลาหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม ความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม
๒. การประเมินผลการฝึกอบรมระยะยาว เป็นการประเมินผลหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานระยะหนึ่งแล้ว โดยดูจากประสิทธิผลของงานและผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

บทที่ ๔

คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตระกรบให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบการจัดสวัสดิการ และเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานในการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตระกรบ ซึ่งวัดจากเกณฑ์ชีวิต ๖ ด้าน

๑.) ด้านเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ

๑.๑ มีการจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในงานที่ปฏิบัติอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีความถูกต้อง ตามระเบียบ เป็นการพัฒนางานที่ทำได้ดี

๒.) ด้านเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตระกรบได้กำหนดปัจจัยสร้างความมั่นใจว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตระกรบเป็นสถานที่ทำงานที่สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ดังนี้

๒.๑ ดำเนินกิจกรรม ๕ ส และ Big cleaning day เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

๒.๒ สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สำนักงาน

๓.) ด้านเกี่ยวกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมในองค์กร

๓.๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนกล้าแสดงออกและออกเวทีหมู่บ้าน

๔.) ด้านเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๔.๑ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่มีสิทธิในการรับสวัสดิการทุกคน

๔.๒ การเลื่อนค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และความเป็นธรรม

๕.) ด้านเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร

๕.๑ สนับสนุนให้พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการสอบแข่งขัน

๕.๒ สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๖.) ด้านเกี่ยวกับรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

๖.๑ ส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายทุกวันเย็นพุธหลังเลิกงาน

๖.๒ จัดการแข่งขันกีฬาภายใน

๖.๓ จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

ภาคผนวก
คำสั่งเดินทางไปราชการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ที่ ๑๗๓/๒๕๖๔
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือ ที่ สฎ ๐๐๐๓/ว ๓๗๖ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ “โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การคลังท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านการ คลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดจัดฝึกอบรม รุ่นที่ ๑ ในวันอังคาร ที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ ห้อง ประชุมศรีวิชัย ซีดี โรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่ง บุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ จำนวน ๑ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นางสาวศตกมล เมืองแมน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง นางสาวศตกมล เมืองแมน โดยรถส่วนตัว หมายเลขทะเบียน กท ๕๕๐๑ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ค่าที่พักแบบเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ที่ ๑๗๘/๒๕๖๔

เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือ ที่ สขท.๘๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ “ขอเชิญเข้ารับการฝึกอบรม เรื่อง “แนวทางการจัดทำเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ตามการจัดรูปแบบและการจำแนกประเภทรายรับ - รายจ่าย รูปแบบใหม่ และขั้นตอนวิธีการพิจารณาของสภาท้องถิ่น” ณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี กำหนดจัดฝึกอบรม ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โรงแรมวังใต้ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ จำนวน ๒ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นายสายัณห์ จันทร์มาศ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นางสาวสิริญาดา ยิ่งอัน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๓. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๔. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง นายสายัณห์ จันทร์มาศ โดยรถส่วนตัว หมายเลขทะเบียน กร ๔๑๖๒ จังหวัดสุราษฎร์ธานี นางสาวสิริญาดา ยิ่งอัน โดยรถยนต์ส่วนตัว หมายเลขทะเบียน กน ๙๑๐๓ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ค่าที่พักแบบเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๑ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ
ที่ ๑๗๒/๒๕๖๔
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือ ที่ อว ๐๖๑๙.๐๗/ว ๓๖๐๕ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ “โครงการอบรม “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างพัสดมืออาชีพและหน้าที่กรรมการทุกคณะ ในยุคโลกาภิวัตน์กับหนังสือสั่งการ ว ๘๙ และที่เกี่ยวข้องทั้งหมด” เพื่อให้ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญา หรือการบริหารพัสดุภาครัฐ อย่างถูกต้อง กำหนดจัดฝึกอบรม ในวันที่ ๒๓ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมบรรจงบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ จำนวน ๒ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นางสาวศตกมล เมืองแมน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นางสาวเสาวรจณ์ ดีมีศรี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๓. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๔. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง นางสาวศตกมล เมืองแมน โดยรถส่วนตัว หมายเลขทะเบียน ก๕ ๕๕๐๑ จังหวัดสุราษฎร์ธานี นางสาวเสาวรจณ์ ดีมีศรี โดยรถยนต์ส่วนตัว หมายเลขทะเบียน บข ๘๗๘๓ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ค่าที่พักแบบเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๓ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ที่ ๑๖๙/๒๕๖๔

เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือ ที่ อว ๘๑๒๘/ว ๑๘๖๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ “โครงการอบรมสัมมนา
เพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักสูตร “ลำดับขั้นตอนการปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ(ใหม่) การกำหนดตำแหน่งสายงานผู้บริหาร การเสนอขอ
ปรับระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และลำดับขั้นตอนการให้โอน รับโอน การย้าย ข้าราชการอื่นและพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น” ในวันที่ ๒ - ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมบรรจงบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น องค์การบริหาร
ส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ จำนวน ๑ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นางกัญญา แพชนะ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง โดยรถยนต์ส่วนตัว
หมายเลขทะเบียน กน ๑๔๒๗ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ค่าที่พัก
แบบเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ - ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ที่ ๗๓/๒๕๖๔
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือ ที่ สฎ ๐๐๑๗.๕/ว ๑๗๓๕ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔ โครงการเมืองคนดีใสสะอาดต่อต้านการทุจริต : โดยการเสริมสร้างจิตสำนึก ด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่ทุกภาคส่วนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสร้างค่านิยมและปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกภาคส่วนให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตน รวมทั้ง มีความตระหนักรู้ต่อการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ โดยกำหนดให้มีการฝึกอบรมในวัน อังคาร วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ โรงแรมนิภาการ์เด้น ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี จำนวน ๑ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นางสาวอริสา ไยฤทธิ์ ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ
๒. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง โดยรถยนต์ส่วนตัว หมายเลขทะเบียน กษ ๒๕๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยังอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ที่ ๖๕/๒๕๖๔
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

.....
ตามหนังสือ ที่ สฎ ๐๐๒๓.๔/ว ๑๔๓๖๘๖ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ โครงการสร้างวิทยากร
ตัวคูณในการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ประจำปี ๒๕๖๔ (สำนักงาน
ป.ป.ช. ภาค ๘) เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและการ
ปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมระดับพื้นที่เขตรับผิดชอบของสำนักงาน
ป.ป.ช. ภาค ๘ ในวันที่ ๑๕ - ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้
จำนวน ๑ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นางสาวอริสา ไยฤทธิ์ ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ
๒. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง โดยรถยนต์ส่วนตัว
หมายเลขทะเบียน กข ๒๕๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ค่าที่พัก
แบบเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ - ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยังอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ที่ ๙๗/๒๕๖๔
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือ ที่ สฎ ๐๐๑๗.๕/ว ๒๑๙๒ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจและดำเนินการตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้อย่างถูกต้องและเพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ทำให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล โดยกำหนดให้มีการฝึกอบรมในวัน ศุกร์ วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมลิลลี่ ๑ โรงแรมนิภาการ์เด็น ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้อย่างน้อย ๑ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นางสาวอริสา ไยฤทธิ์ ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ
๒. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง โดยรถยนต์ส่วนตัว หมายเลขทะเบียน กษ ๒๕๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ที่ ๙๖/๒๕๖๔
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๓.๔/ว ๓๗๘๑ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โครงการฝึกอบรม การจัดทำราคากลางงานก่อสร้างในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระหว่างวันที่ ๔-๖ เมษายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมบียอนด์ สวีท ปากซอยเจริญสุขนิทวงศ์ ๘๕ ถนนเจริญสุขนิทวงศ์ แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ จำนวน ๓ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นายสมศักดิ์ หนูน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายศักดิ์สิทธิ์ อัมพพานิต ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๓. นางสาวสุพัชรี ศรีศักดิ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๔. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๕. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง โดยรถประจำทาง พาหนะรับจ้าง ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓-๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ที่ ๖๐/๒๕๖๔
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือ ที่ อว ๐๖๐๕.๓๓/ว ๑๘๖๙ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “เทคนิคการทบทวนแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้สอดคล้องกับระบบ eMENSUR” รุ่นที่ ๘ ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ณ โรงแรมวังใต้ เพื่อเพิ่มทักษะในการวิเคราะห์แผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อรองรับการรองรับงบประมาณรายจ่ายโดยตรงกับสำนักงานงบประมาณ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ จำนวน ๑ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นางสิริณดา ยิ่งอัน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง โดยรถยนต์ส่วนตัว หมายเลขทะเบียน กน ๙๑๐๓ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ค่าที่พัก แบบเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๒ - ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ที่ ๖๑/๒๕๖๔
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือ ที่ สฎ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๔๓๖ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โครงการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รวมถึงแนวทางปฏิบัติ และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมสัมมนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ในวันที่ ๑๘ - ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมวังใต้ อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ จำนวน ๒ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นายธวัชชัย อิ่มทอง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
๒. นางกัญญา แพชนะ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๔. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พานะในการเดินทาง นายธวัชชัย อิ่มทอง โดยรถส่วนตัว หมายเลขทะเบียน กจ ๒๕๖๔ จังหวัดสุราษฎร์ธานี นางกัญญา แพชนะ โดยรถยนต์ส่วนตัว หมายเลขทะเบียน กน ๑๔๒๗ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ค่าที่พักแบบเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๘ - ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ที่ ๔๐๙/๒๕๖๓
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๗.๒/ว ๒๕๐๖ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (เพิ่มเติม) รุ่นที่ ๘๘ (ระหว่างวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓) ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ถนนพหลโยธิน (ซอยคลองหลวง ๘) ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้พัฒนาให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ และระเบียบกฎหมาย นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้อย่างน้อย ๑ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นางสาวสิรินทิพย์ รัตนบุญไธม์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
๒. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง โดยรถประจำทาง พาหนะรับจ้าง ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยั่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ที่ ๔๐๗/๒๕๖๓
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือ ที่ อว ๐๖๔๕.๑๓/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ โครงการฝึกอบรม วิธีปฏิบัติในการจัดทำแบบรูปรายการงานก่อสร้าง มาตรฐานงานก่อสร้าง การคำนวณราคากลาง เทคนิคในการควบคุมงานก่อสร้าง และการบริหารสัญญาเพื่อลดปัญหาข้อผิดพลาดและข้อทักท้วงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมเอสดี อเวนิว เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ จำนวน ๒ ราย จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑. นายสมศักดิ์ หนูน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นางสาวสุพัสรี ศรีศักดิ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๓. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๔. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง โดยรถประจำทาง พาหนะรับจ้าง ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ - ๒๘ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
ที่ ๕๓๖/๒๕๖๓
เรื่อง การให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ

ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๑๕.๔/ว ๓๑๖๗ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเชื่อมโยงระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (e-Plan - eMENSOCR) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้ในการวางแผนและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบเห็นควรจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ จำนวน ๑ ราย จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. นางสาวสุริยาดา ยิ่งอัน ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๒. เข้าร่วมฝึกอบรมตามสถานที่วันเวลาดังกล่าวที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
๓. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ พาหนะในการเดินทาง โดยรถประจำทาง พาหนะรับจ้าง ค่าเบี้ยเลี้ยง ในการเดินทาง ค่าที่พักแบบเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

ให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติโดยเป็นผลดีต่อทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๑ - ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสมพงษ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ